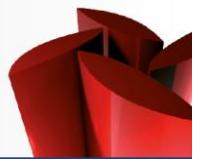




Geschäftsordnung

für Gremien des DBVC e.V.



Geschäftsordnung

für Gremien des DBVC e.V.

Der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (nachfolgend stets kurz „DBVC“ genannt) beschließt für seine Gremien – sofern nicht durch die Satzung des DBVC zwingend andere Regelungen vorgesehen sind – folgende Geschäftsordnung:

1. Bildung und Auflösung

- 1.1. Ein Gremium wird durch die Festlegung in der Satzung des DBVC, durch Beschluss der Mitgliederversammlung oder Beschluss des Vorstandes gebildet. Sofern nicht zwingend andere Regelungen in der Satzung vorgesehen sind, ist das Gremium zunächst zeitlich unbefristet tätig.
- 1.2. Gremiumsmitglieder werden gemäß Anhang 1 bestimmt.
- 1.3. Eine Auflösung des Gremiums kann vom Gremium selbst, der Mitgliederversammlung oder dem Vorstand beschlossen werden, wenn wesentliche Zielparameter der Gremienarbeit nicht mehr erreichbar sind oder das Gremium seine Aufgabenstellung erreicht hat.

2. Aufgaben des Gremiums

- 2.1. Die Aufgaben des jeweiligen Gremiums ergeben sich entweder durch die Satzung, die Mitglieder des Gremiums oder durch den Vorstand und werden jeweils gemeinsam mit dem Vorstand abgestimmt.

3. Leitung

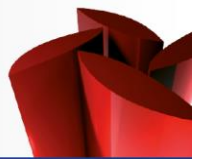
- 3.1. Das Gremium wählt für einen Zeitraum von zwei Jahren aus seinen Reihen eine Person, die als Gremiumsleitung fungiert. Für die Gremiumsleitung können mehrere Personen kandidieren. Nach Ablauf der Wahlperiode oder Rücktritt ist eine Neuwahl erforderlich.
- 3.2. Die Wahl der Gremiumsleitung leitet ein von den Gremiumsmitgliedern mit einfacher Mehrheit per Handzeichen gewählter Wahlleiter, der selbst nicht für die Leitung des Gremiums kandidiert.
- 3.3. Die Wahl der Gremiumsleitung erfolgt durch absolute Mehrheit schriftlich in geheimer Abstimmung. Jedes Gremiumsmitglied hat dabei eine Stimme. Erzielt kein Kandidat eine absolute Mehrheit, genügt nach drei Wahlgängen die einfache Stimmenmehrheit.

4. Einladung

- 4.1. Zu den Sitzungen lädt die Gremiumsleitung mit einer Ladungsfrist von mindestens vier Wochen schriftlich oder per E-Mail ein.
- 4.2. Die Gremiumsleitung fügt in der Einladung eine vorläufige Tagesordnung bei. Anträge und Vorlagen von Gremiumsmitgliedern, die bis zehn Tage vor der Sitzung schriftlich oder per E-Mail eingegangen sind, sind in der Tagesordnung zu berücksichtigen.

5. Sitzungen

- 5.1. Es werden jährlich mindestens zwei Sitzungen empfohlen. Die Häufigkeit der Sitzungen wird einvernehmlich zwischen Gremiumsleitung und -mitgliedern geregelt.
- 5.2. Auf schriftlichen oder per E-Mail erfolgten und begründeten Antrag eines Drittels der Gremiumsmitglieder beraumt die Gremiumsleitung eine Sondersitzung an.
- 5.3. Die Gremiumsleitung eröffnet, leitet und schließt die Sitzung. Bei Verhinderung benennt sie eine Ersatzperson als Sitzungsleiter, die Mitglied des Gremiums ist.
- 5.4. In der Sitzung können von jedem Gremiumsmitglied Anträge auf Änderung oder Ergänzung der Tagesordnung gestellt werden. Sie gelten als angenommen, wenn die Mehrheit der anwesenden Gremiumsmitglieder per Handzeichen zustimmt.
- 5.5. Über jede Sitzung des Gremiums ist ein Ergebnisprotokoll samt Anwesenheitsliste anzufertigen, die Gremiumsleitung verantwortet die Vollständigkeit und Richtigkeit des Protokolls. Eine Ausfertigung des Sitzungsprotokolls wird allen Gremiumsmitgliedern sowie der DBVC Geschäftsstelle innerhalb von einer Frist von vier Wochen zugesandt.
- 5.6. Die Sitzungen des Gremiums sind nicht öffentlich. Die Gremiumsleitung kann nach Zustimmung durch die Gremiumsmitglieder Gäste einladen.



Beschlussfähigkeit und Abstimmungen

- 5.7. Das Gremium ist beschlussfähig, wenn die Gremiumsleitung bzw. eine von der Gremiumsleitung ernannte Ersatzperson und mindestens ein Viertel der Gremiumsmitglieder anwesend sind.
- 5.8. Abstimmungsberechtigt sind nur die Gremiumsmitglieder.
- 5.9. Gremiumsmitglieder können bei Abwesenheit ihr Stimmrecht auf ein anderes Gremiumsmitglied übertragen. Die weitere Übertragung des Stimmrechts auf ein anderes Mitglied (Unterbevollmächtigung) ist unzulässig. Die Stimmrechtsübertragung hat schriftlich zu erfolgen und ist der Gremiumsleitung spätestens zehn Tage vor der Sitzung mitzuteilen.
- 5.10. Ein Gremiumsmitglied ist nicht stimmberechtigt, wenn eine Beschlussfassung es mittelbar oder unmittelbar persönlich betrifft.
- 5.11. Die Gremiumsleitung bestimmt die Art der Abstimmung (z.B. Zuruf, Handzeichen, schriftliche Abstimmung). Eine schriftliche, geheime Abstimmung ist notwendig, sobald mindestens ein Gremiumsmitglied dies verlangt.
- 5.12. Beschlüsse werden mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmgleichheit wird die Abstimmung nach Beratung wiederholt. Bei erneuter Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

6. Beendigung der Mitgliedschaft im Gremium

- 6.1. Ein Gremiumsmitglied kann jederzeit aus dem Gremium austreten. Seine Mitgliedschaft im DBVC bleibt davon unberührt.
- 6.2. Nimmt ein Gremiumsmitglied wiederholt nicht an Sitzungen des Gremiums teil und ist davon auch für die Zukunft auszugehen, stellt dies einen wesentlichen Grund für die Abberufung des Mitglieds aus dem Gremium dar.
- 6.3. Auf Wunsch einer Mehrheit der Gremiumsmitglieder kann über die Beendigung der Mitgliedschaft einer Person im Gremium in schriftlicher geheimer Wahl abgestimmt werden.
- 6.4. Gremiumsmitglieder können durch Beschluss der Mitgliederversammlung des DBVC oder des Vorstandes abberufen werden.

7. Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle

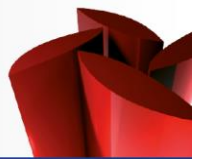
- 7.1. Die Gremiumsleitung sendet der Geschäftsstelle des DBVC bei jeder Änderung und zeitnah alle Termine des Gremiums, die aktuelle Mitgliederliste des Gremiums und Protokolle.
- 7.2. Erstattungen der aufgabenbezogenen Auslagen der Gremien erfolgt halbjährlich über die Geschäftsstelle des DBVC. Folgende Rechnungsanschrift ist zwingend erforderlich: Deutscher Bundesverband Coaching e.V., Geschäftsstelle, Postfach 1766, 49007 Osnabrück.

8. Zusammenarbeit mit dem Vorstand

- 8.1. Die Zusammenarbeit mit dem Vorstand wird durch die Gremiumsleitung koordiniert und erfolgt einvernehmlich.
- 8.2. Der Vorstand vereinbart mit der Gremiumsleitung eine Budget-Regelung für die aufgabenbezogene Auslagen. Für die Einhaltung des vereinbarten Budgets ist die Gremiumsleitung verantwortlich. Alle wichtigen Hinweise zur Abrechnung der aufgabenbezogenen Auslagen können dem „Merkblatt Jahresbudget“ entnommen werden.

Anhang 1 (Gremiumsmitglieder)

- Mitglieder der **Regionalgruppen** ergeben sich durch die regionale Zugehörigkeit. Unklare Zuordnungen werden einvernehmlich zwischen dem Verbandsmitglied mit der Regionalgruppenleitung abgestimmt.
- Mitglieder des **Sachverständigenrats** und die **Ombudspersonen** werden durch den Vorstand berufen.
- Mitglieder der **Fachausschüsse** werden interessierte Verbandsmitglieder in Abstimmung mit der Fachausschlussleitung.
- Mitglieder des **Präsidiums** werden satzungsgemäß vom Vorstand vorgeschlagen und von der Mitgliederversammlung des DBVC bestätigt.
- Mitglieder des **Vorstands** werden durch geheime Wahl von der Mitgliederversammlung des DBVC gewählt.
- **Unternehmens- und Wissenschaftsexperten** werden durch die Säulenzugehörigkeit (= Form der Mitgliedschaft im DBVC e.V.) bestimmt.
- Mitglieder der **Qualitätskonferenz der Coaching-Weiterbildungsanbieter** werden die Senior Coaches, deren Coaching-Weiterbildungen vom DBVC anerkannt wurden.



Anhang 2 (Eckpunkte der DBVC Dialog-Kultur)

1. Wir schätzen den Dialog

Wie im Coaching arbeiten wir auch im DBVC dialogorientiert, d.h. wir reden *miteinander* statt *übereinander*. Wir thematisieren ein aus der eigenen Sicht unangemessenes Verhalten im direkten Dialog und wir entschuldigen uns bei eigenen Fehlern oder Fehlverhalten. Wir zeigen ernsthaftes Interesse an Entwicklung sowohl bei Themen als auch bei uns selbst und nutzen dafür den konstruktiven Diskurs.

Konkrete Beispiele des erwarteten Verhaltens:

- *Spannungen zwischen Mitgliedern oder Untergruppen klären diese im direkten Dialog miteinander, statt von anderen fertige Lösungen zu erwarten. Bei Bedarf kann dazu von anderen Mitgliedern dialogische Unterstützung gesucht werden.*
- *Bei Mitgliederversammlungen hat jedes Mitglied die Möglichkeit zu Wort kommen, akzeptiert gleichzeitig aber auch das Gesamtinteresse nach einem konstruktiven, zeitlich limitierten Rahmen.*
- *Mitglieder haben die Möglichkeit, inhaltliche Ideen für DBVC Veranstaltungen einzubringen. Maßstab ist hier nicht der Eigennutz des Mitglieds, sondern der Gesamtnutzen für den DBVC.*

2. Wir suchen Vielfalt mit professionellem Niveau

Wir begrüßen und unterstützen eine umfangreiche Kompetenz-Vielfalt innerhalb des DBVC auf hohem professionellem Niveau. Uns zeichnen eine lebendige Neugier und eine hohe Lernbereitschaft aus. Daher lehnen wir egozentrische Selbstgefälligkeit und Anspruchsdenken ohne „Bodenhaftung“ ab.

Konkrete Beispiele:

- *Bei uns sind qualifizierte Berufseinsteiger ebenso willkommen wie Erfahrene.*
- *Mit unserem Vier-Säulen-Ansatz integrieren wir die Perspektiven von Coaches, Coaching-Weiterbildungsinstituten, Wissenschaftlern und Unternehmensvertretern.*
- *Wir profitieren von Diversität bezüglich Lebenserfahrung, Ausbildung, Zielgruppenansprache und methodischer Herangehensweise – sofern hohe Professionalität sichergestellt ist.*

3. Wir nutzen Beziehungs- und Sachebenen

Wir verfolgen die satzungsgemäßen Ziele des DBVC und bleiben dabei stets am Menschen interessiert. Daher bauen wir im DBVC tragfähige Beziehungen zueinander auf. Dabei gehen wir fair und wertschätzend miteinander um und unterstützen uns gegenseitig.

Konkrete Beispiele:

- *In Regionalgruppen, Ausschüssen und anderen Gremien findet nicht nur ein inhaltlicher Austausch statt, sondern auch der Aufbau und die Pflege professionell-persönlicher Bezogenheit in Netzwerken.*
- *Wir suchen nach individuellen Lösungen bei Notlagen oder bei Unterstützungsbedarf.*
- *Wir fördern und entwickeln die Profession Coaching durch gemeinsames Wirken und suchen bei allen Unterschieden, die uns ausmachen, den verbindenden Konsens.*

4. Wir streben nach hoher Qualität und Verbindlichkeit

Professionalität zeigen wir durch die Umsetzung hoher Qualitätsstandards und die zuverlässige Einhaltung von Vereinbarungen.

Konkrete Beispiele:

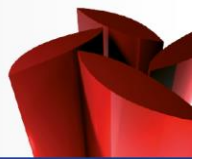
- *Veröffentlichungen und Veranstaltungen, wie das Dialog-Forum, bestechen durch gleichbleibende Qualität und hohes Niveau.*
- *Mitglieder, Funktionsträger und Verwaltung erfahren für ihre Tätigkeit im DBVC Würdigung, gehen verbindlich mit Terminen und Absprachen um und geben zeitnah und verlässlich Rückmeldung bei Anfragen. Wenn dies nicht möglich ist, werden Zwischenbescheide gegeben. Dies erfordert aber auch, dass der Anfragende klar seine Erwartungen formuliert.*
- *Beim Umgang mit vertraulichen Informationen aus Netzwerken und von Partnern des DBVC sind wir achtsam und diskret, respektieren Urheberrechte und geben vertrauliche Informationen erst nach Freigabe durch den Urheber weiter.*

5. Wir sind konstruktiv

Unterschiedliche Standpunkte und Spannungen lassen wir zu und tragen sie konstruktiv aus. Wir zeichnen uns daher durch eine positive lernende Konfliktkultur aus.

Konkrete Beispiele:

- *Konflikte werden im Dialog transparent gemacht, weil sie als Normalität gesehen und nicht tabuisiert werden müssen.*
- *Wir pflegen eine lebendige Auseinandersetzung auch mit kritischen und abweichenden Positionen – innerhalb und außerhalb des DBVC.*



- *Kritik von Kolleginnen und Kollegen wird aufmerksam entgegengenommen, auch wenn sie zunächst undifferenziert oder ungerecht erscheinen mag. Durch gezieltes Nachfragen wird ein konstruktiver Dialog eröffnet und gemeinsames Lernen wird möglich.*

6. Wir beziehen Position und schaffen Sichtbarkeit

Wir setzen Standards für den Coaching-Markt und leben diese vor. Durch unsere Aktivitäten erreichen wir eine hohe Marktpräsenz.

Konkrete Beispiele:

- *Im DBVC sind zahlreiche Experten vertreten, die für bestimmte Themen stehen und bei Veranstaltungen, Kongressen oder bei Presseanfragen den Verband vertreten können.*
- *Wir beziehen Position zu wesentlichen gesellschaftlichen Themen, z.B. Zunahme an psychischen Erkrankungen, Corporate Compliance etc. Dieser Positionierung geht ein verbandsinterner Diskurs (durchaus mit kompetenten Gästen) voraus, der z.B. in den Regionalgruppen zur Routine im DBVC geworden ist. Diese Themen werden vertreten und zeigen den DBVC als gesellschaftliche Kraft und nicht nur als Lobbyvereinigung.*
- *Die Sichtbarkeit für den Markt stellen wir durch unseren Internetauftritt, durch attraktive Veranstaltungsformate (wie Coaching-Kongress, Dialogforum und andere Formate) sowie durch qualitativ ansprechende Veröffentlichungen sicher.*

7. Wir handeln nachhaltig und zukunftsorientiert

Wir erkennen Trends und entwickeln selbst innovative Impulse. Dabei sind wir auf nachhaltige Wirkung und nicht auf kurzfristige Show-Effekte oder beliebige Modetrends ausgerichtet.

Konkrete Beispiele:

- *Wir entwickeln innovative Versammlungs- und Kongressformate.*
- *Wir publizieren Veröffentlichungen mit hohem Niveau (z.B. Coaching-Kompendium, Trendanalyse).*
- *Wir laufen nicht Trends um ihrer selbst Willen hinterher, sondern sind um Substanz bedacht.*

8. Wir sind engagiert

Der DBVC besteht aus engagierten, initiativen Mitgliedern, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen gerne aktiv einbringen und den Verband durch die Weiterentwicklung von Formaten und Prozessen stärken. Mitglieder übernehmen Verantwortung und überlassen sie anderen.

Konkrete Beispiele:

- *Unsere Regionalgruppen und Gremien zeichnen sich durch hohes Engagement aus (z.B. die aktive Bereitschaft einzelner Mitglieder des FA Mittelstand, unentgeltlich zahlreiche Bewerbungsinterviews im Projekt GIRA zu führen).*
- *DBVC Mitglieder sind gerne ehrenamtlich und verlässlich für den Verband tätig (z.B. bei DBVC Veranstaltungen und bei Bewerbungsprozessen). Der Verband wird nicht durch Mitreden ohne aktive Mitverantwortung behindert.*
- *Erfahrene Coaches geben jüngeren/neueren Mitgliedern gerne Gelegenheit zu einem „Werkstattbesuch“ und zur Supervision. Ebenso bieten Mitglieder mit Spezialexpertise Vernetzungsgespräche, Firmenbesuche (FCIO), Sounding zu Forschungsprojekten (Wissenschaftssäule!) etc. an.*

9. Wir mögen Humor

Neben der Professionalität zeichnet unseren Verband eine angenehm spürbare Leichtigkeit aus. Wir lachen gerne und haben Spaß am Kontakt und an der lebendigen Zusammenarbeit.

Konkrete Beispiele:

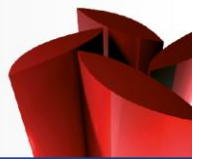
- *Wir schätzen spontane und humorvoll gemeinte Äußerungen, ohne sie reflexhaft als Abwertung zu begreifen und beleidigt zu sein.*
- *Wir lachen nicht übereinander, sondern miteinander.*
- *Wir wissen, dass Humor haben und erfolgreich arbeiten zu können, keine Widersprüche sind.*

10. Wir glauben an lebenslanges Lernen

Die persönliche Entwicklung des Menschen ist ein Leben lang möglich und sinnvoll und wünschenswert. Der DBVC versteht sich als ein Ort, an dem Lernen möglich, egal wie groß die persönliche Erfahrung eines Mitglieds ist.

Konkrete Beispiele:

- *Wir verstehen Kritik nicht als persönlichen Angriff, sondern als Möglichkeit zum Lernen.*
- *Wir lehnen die Haltung ab, in der professionellen Entwicklung jemals „fertig“ sein zu können. Jeder praktizierende Coach im DBVC nutzt daher Supervision.*
- *Leistungen, die (noch) nicht dem geforderten bzw. erwarteten Niveau entsprechen, sehen wir als Ausgangspunkte für Entwicklungsangebote.*



Deutscher Bundesverband Coaching e.V.

DBVC Geschäftsstelle

Postfach 17 66

49007 Osnabrück

DEUTSCHLAND

Tel.: +49 541 580-4808

Fax: +49 541 580-4809

E-Mail: info@dbvc.de

Internet: www.dbvc.de

Vertretungsberechtigter Vorstand:

Dr. Christopher Rauen, Camelia Reinert-Buss, Christine Moscho, Ulrich Dehner

Vereinsitz: Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC),

Bischofsweg 32, 60598 Frankfurt am Main

Vereinsregister: VR 12796, Registergericht: AG 60313 Frankfurt am Main

Steuernummer: 66/273/00293,